

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Dalam mencapai sebuah tujuan yang efisien dan efektif, sumber daya manusia menjadi salah satu landasan dasar dalam suatu proses manajemen. Dalam perkembangan zaman yang semakin pesat, perubahan dalam kehidupan manusia membawa perubahan dan dampak kepada organisasi. Potensi sumber daya manusia yang dapat dimanfaatkan merupakan faktor yang penting karena akan mendorong setiap individu untuk berusaha mencapai sebuah keberhasilan dalam suatu pencapaian tujuan dalam sebuah organisasi.

Berkaitan dengan sumber daya manusia, tingkat keunikan dan kompleksitas memiliki keberagaman dalam melaksanakan dinamika. Terlebih dalam hal ini seorang guru. Hal ini terjadi karena dinamika kerjasama yang dilakukan satu sama lain memiliki fisik, status sosial dan psikologis yang berbeda antara satu dengan yang lainnya. Dinamika tersebut dapat kita lihat secara langsung dalam motivasi, bakat, minat, pikiran, perasaan dan latar belakang sosial budaya yang pada akhirnya digunakan secara baik serta optimal bagi kepentingan organisasi.

Salah satu ilmu yang mempelajari tentang sumber daya manusia yaitu perilaku organisasi. Perilaku organisasi dapat dikatakan sebagai disiplin ilmu yang mempelajari Sumber Daya Manusia berkaitan dengan interaksi yang dilakukan oleh manusia setiap harinya dalam suatu organisasi. Studi perilaku organisasi yang dimaksud lebih mencermati interaksi antarmanusia dalam organisasi, baik dalam hal kedudukan manusia sebagai individu maupun manusia sebagai kelompok.

Terkait dengan *Organizational Citizenship Behavior* merupakan ilmu yang cenderung melihat individu sebagai makhluk sosial artinya melihat individu sebagai anggota organisasi. Sejatinya, seorang individu merupakan makhluk sosial yang memiliki kemampuan untuk berempati kepada sekelilingnya agar dapat menjaga dan meningkatkan interaksi sosial yang baik antara satu individu dengan individu lainnya dengan pola interaksi yang berbeda-beda. Hal ini yang kemudian menyebabkan tiap kelompok memiliki norma sendiri yang kemudian dijadikan sebagai acuan untuk berperilaku dalam sebuah organisasi.

Organizational Citizenship Behavior menjadi salah satu bagian dari dinamika perilaku organisasi yang sering didiskusikan dan mendapat perhatian yang besar dalam suatu organisasi. Berbagai penelitian mengemukakan bahwa dalam suatu organisasi *Organizational Citizenship Behavior* menjadi faktor yang penting dalam proses kemajuan dan efektivitas sebuah organisasi. Pengertian *Organizational Citizenship Behavior* sendiri merupakan perilaku *extra-role* yang memunculkan beberapa faktor-faktor yang terkait adalah (1) mau bekerja sama dengan kolega, (2) selalu tolong menolong (3) memberikan saran, (3) berpartisipasi secara aktif, (4) menggunakan waktu secara efektif demi kemajuan organisasi tempat kerja. *Citizenship Behavior* kemudian menjadi salah satu istilah yang digunakan untuk mengidentifikasi perilaku guru sehingga guru dapat disebut sebagai anggota yang baik dalam meningkatkan organisasi.

Dalam konteks *Organizational Citizenship Behavior*, anggota organisasi memiliki sebuah kewajiban yang dapat ditandai dengan kegiatan yang dilakukan secara positif serta menguntungkan bagi sebuah organisasi. Kegiatan tersebut pada dasarnya dilakukan oleh anggota organisasi secara sukarela tanpa paksaan dari pihak manapun. Namun, kenyataan yang dihadapi saat ini ialah bahwa masih

terdapat anggota organisasi yang melakukan suatu pekerjaan atas dasar paksaan. Hal ini kemudian berdampak kepada iklim organisasi dan menimbulkan interaksi yang kurang baik.

Interaksi yang dilakukan antar anggota organisasi tersebut menunjukkan adanya perbedaan individu. Perilaku individual memiliki perbedaan masing-masing individu, hal ini kemudian dapat membantu organisasi itu semakin berkembang dengan baik dan mencapai tujuan organisasi yang diinginkan. Penilaian terhadap kepribadian seseorang dapat kita lihat dengan adanya proses komunikasi secara mendalam dan secara personal agar dapat menilai secara lebih mendalam bagaimana kepribadian yang terbentuk atau kepribadian dari seorang individu tersebut.

Dalam kaitannya dengan sebuah interaksi yang terjadi, iklim organisasi erat kaitannya dengan proses untuk menciptakan lingkungan kerja yang baik dan kondusif, dengan terciptanya lingkungan kerja yang baik dan kondusif akan menciptakan hubungan dan kerjasama yang harmonis yang berkaitan dengan keseluruhan individu atau sumber daya alam dalam organisasi. Namun, perlu diingat bahwa terdapat perbedaan antara satu organisasi dengan organisasi lainnya, perbedaan tersebut disebabkan oleh keanekaragaman pekerjaan yang ada di dalam suatu organisasi atau sifat SDM yang ada. Altman (2000) mengemukakan bahwa studi yang dilakukan oleh pakar iklim organisasi menunjukkan paling tidak terdapat 460 jenis lingkungan kerja dengan iklim organisasinya sendiri-sendiri.

Berdasarkan hal tersebut perilaku organisasi terdapat beberapa permasalahan mengenai dampak etis dari sebuah perilaku kerja yang berkaitan dengan kepribadian dan emosi yang erat kaitannya dengan perilaku organisasi. Kepribadian dan emosi akan mempengaruhi individu dalam sebuah organisasi, sehingga sangat diperlukan seseorang untuk tahu dan mengerti bagaimana kepribadian masing

masing individu. Hal ini didukung pula berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Luthan, kepribadian dalam kaitannya dengan *Organizational Citizenship Behavior* yaitu keterbukaan terhadap pengalaman, kesungguhan, ektraversi, keramahan dan neurotisme mempengaruhi *Organizational Citizenship Behavior* (Luthans Freds, 2008).

Berdasarkan survei pra penelitian yang dilakukan terhitung sejak bulan Maret sampai dengan April 2019 dengan mewawancarai beberapa guru di Yayasan Tarakanita Wilayah Tangerang. Yayasan Tarakanita Wilayah Tangerang terdiri dari Tarakanita Blok Citra Raya dan Tarakanita Blok Gading Serpong dengan masing-masing blok tersebut memiliki empat (4) unit karya meliputi Kelompok Bermain/Taman Kanak-Kanak (KB/TK), Sekolah Dasar (SD), Sekolah Menengah Pertama (SMP), Sekolah Menengah Atas (SMA).

Hasil survei yang didapatkan bahwa dapat diidentifikasi bahwa rendahnya *Organizational Citizenship Behavior* yang dimiliki oleh guru disebabkan oleh: (1) kurangnya kerja sama antar kolega, (2) kurangnya komunikasi interpersonal antar guru, (3) kurangnya toleransi pada situasi yang kurang ideal, (4) kurangnya konsultasi dan informasi yang diberikan dalam tugas yang diberikan, (5) rendahnya sportifitas dalam menghadapi persoalan dan tantangan yang muncul. Hal ini juga diperkuat dengan ungkapan Suster Yudith Desiria, CB. Kepala Yayasan Tarakanita Wilayah Tangerang. Berdasarkan survei tersebut ditemukan bahwa masih banyak guru yang tidak dapat menjaga dan meningkatkan interaksi sosial yang baik melalui tindakan-tindakan yang tidak diharapkan. Dalam kaitannya dengan *Organizational Citizenship Behavior* terdapat beberapa faktor yang berpengaruh terhadap *Organizational Citizenship Behavior* yaitu Iklim Organisasi dan Kepribadian.

Iklim organisasi memberikan pengaruh terhadap terbentuknya *Organizational Citizenship Behavior* pada guru. Faktor utama terbentuknya iklim organisasi yaitu adalah persepsi seseorang, karena hal ini menjadi dasar bagi penentuan tingkah laku anggota selanjutnya dalam sebuah organisasi. Iklim yang baik ditentukan oleh bagaimana suatu organisasi mengarahkan individu dalam pekerjaan, membangun suasana yang hangat, serta menghargai setiap individu dalam organisasi. Keunikan yang dimiliki, budaya, tradisi yang secara keseluruhan memiliki kondisi iklim organisasi yang berbeda tergantung aktivitas yang dilakukan dalam organisasi.

Dalam sebuah organisasi, seluruh peserta pada dasarnya memiliki tanggung jawab penuh akan terciptanya iklim organisasi. Iklim organisasi akan sangat menentukan kenyamanan, bahkan menjadi faktor yang mempengaruhi kehidupan anggota di dalamnya. Oleh karena itu iklim suatu organisasi yang kondusif akan sangat dibutuhkan. Apabila iklim suatu organisasi positif maka *Organizational Citizenship Behavior* akan lebih mudah terwujud sehingga visi dan misi sekolah juga dapat tercapai dengan baik.

Faktor lain yang berpengaruh terhadap *Organizational Citizenship Behavior* adalah kepribadian. Kepribadian merupakan salah satu istilah untuk menggambarkan perasaan atau perilaku. Dalam hal ini, untuk mencapai tujuan organisasi seorang manajer (Kepala Sekolah atau Ketua Yayasan) memerlukan pemahaman tentang perbedaan individu.

Para pimpinan perlu memahami ciri dan karakteristik kepribadian para guru. Pengetahuan mengenai “*Big Five*” dalam kepribadian mendorong pemahaman yang lebih tepat atas banyaknya keragaman kepribadian antara para guru. Manajemen yang ada di dalam suatu organisasi yang baik menggunakan waktu untuk mengetahui kombinasi kepribadian, kemampuan dan potensi masing-masing

guru yang unik dan selanjutnya membangun kesesuaian antara pekerjaan yang produktif dan iklim kerja yang terbangun antara satu anggota dengan anggota lainnya.

Dalam menciptakan sebuah iklim organisasi yang kondusif pada dasarnya diperlukan pengertian dari masing-masing individu dalam organisasi. Iklim organisasi yang kurang kondusif ini menjadi satu faktor yang juga mempengaruhi *Organizational Citizenship Behavior* seseorang dalam sebuah organisasi. Apabila dalam organisasi terdapat kepribadian yang tidak sesuai dengan rekan kerja lainnya maka akan menimbulkan kesenjangan dan membuat iklim organisasi tidak kondusif..

Yayasan Tarakanita Wilayah Tangerang memiliki delapan unit sekolah yang tersebar dalam dua wilayah regional yaitu Citra Raya dan Gading Serpong yang dalam setiap wilayah regional terdapat empat unit sekolah di mana terdapat berbagai guru dengan *Organizational Citizenship Behavior* yang berbeda-beda dengan kepribadian yang berbeda pula. Pada dasarnya seluruh organisasi menginginkan guru yang memiliki perilaku *Organizational Citizenship Behavior* yang akan mempengaruhi kepribadian dan iklim organisasi. Apabila seorang guru memiliki kepribadian yang baik maka akan menciptakan iklim organisasi baik yang berpengaruh terhadap *Organizational Citizenship Behavior* guru dalam organisasi.

Sejauh ini di dalam Yayasan Tarakanita Wilayah Tangerang terdapat beberapa permasalahan-permasalahan yaitu terkait dengan dinamika yang terjadi dalam tempat kerja. Dalam menjalankan dinamika tersebut, guru dituntut untuk memiliki kemampuan berkomunikasi secara terbuka dan jujur, bekerja dengan orang lain, berbagi informasi, mengakui dan menerima perbedaan pendapat, serta lebih mengutamakan tujuan tim diatas tujuan pribadi (Purba & Seniati, 2004). Hal

tersebut terjadi karena masih beberapa dari guru lebih mengutamakan tujuan masing-masing pribadi dan pada akhirnya terdapat perbedaan pendapat antara pihak struktural (Kepala sekolah dan wakil kepala sekolah) terhadap suatu kebijakan yang telah ditetapkan dan dijalankan. Perbedaan tersebut terjadi karena dalam menjalankan sebuah dinamika terdapat beberapa kepribadian yang saling berinteraksi satu sama lain padahal dalam hal ini semua kegiatan dan kebijakan yang diambil pada akhirnya semua memiliki tuntutan tersendiri Ketika menjalankannya. Kondisi tersebut yang kemudian berdampak kepada iklim organisasi yang terbentuk dan kurang efektif.

Untuk menciptakan OCB, suatu organisasi perlu mengetahui faktor-faktor apa yang dapat mempengaruhi OCB. William dan Anderson (1991) mengatakan bahwa secara kontekstual, kinerja berhubungan dengan watak sehingga dalam operasionalnya, OCB tidak terlepas dari aspek demografi guru di tempat kerja (Sarwono & Soeros, 2011)

Berdasarkan uraian tersebut, dapat diketahui bahwa kepribadian dan iklim organisasi memiliki pengaruh terhadap *Organizational Citizenship Behavior*. Dengan demikian, hal ini menjadi bahan kajian ilmiah yang menarik, sehingga perlu membuktikannya dengan mengadakan penelitian dengan judul Pengaruh Kepribadian dan Iklim Kerja terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) Guru Yayasan Tarakanita Wilayah Tangerang.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang dapat diidentifikasi masalah yang terjadi di Yayasan Tarakanita Wilayah Tangerang berkaitan ketidakefektifan proses dinamika yang akhirnya menimbulkan iklim organisasi yang kurang baik dalam

Yayasan Tarakanita Wilayah Tangerang. Hal ini terjadi karena terdapat komunikasi yang kurang baik antar kolega yang akhirnya menimbulkan rasa kurang percaya terhadap satu pihak dalam hal ini mereka yang membuat kebijakan, perbedaan pendapat juga menjadi factor permasalahan yang utama karena kurang percayanya antar kolega terhadap suatu kebijakan tersebut menimbulkan persepsi negatif terhadap kebijakan yang telah ditetapkan. Hal tersebut juga terjadi karena masih beberapa dari guru lebih mengutamakan tujuan masing-masing pribadi dan pada akhirnya terdapat perbedaan pendapat antara pihak struktural (kepala sekolah dan wakil kepala sekolah) terhadap suatu kebijakan yang telah ditetapkan dan dijalankan. Perbedaan tersebut terjadi karena dalam menjalankan sebuah dinamika terdapat beberapa kepribadian yang saling berinteraksi satu sama lain padahal dalam hal ini semua kegiatan dan kebijakan yang diambil pada akhirnya semua memiliki tuntutan tersendiri Ketika menjalankannya. Kondisi tersebut yang kemudian berdampak kepada iklim organisasi yang terbentuk dan kurang efektif.

C. Pembatasan Masalah

Berdasarkan latar belakang dan pembatasan masalah maka dikemukakan bahwa *Organizational Citizenship Behavior* memiliki beberapa faktor hal mempengaruhi dalam sebuah organisasi dan hal tersebut dapat mempengaruhi OCB guru. Namun tidak semua variabel tersebut akan diteliti. Kajian ini hanya memfokuskan penelitian pada permasalahan Pengaruh Kepribadian dan Iklim Organisasi Terhadap OCB (*Organizational Citizenship Behavior*) guru di Yayasan Tarakanita Wilayah Tangerang.

D. Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang, identifikasi, dan pembatasan masalah maka dalam penelitian ini secara umum masalah yang diajukan adalah: Apakah ada pengaruh langsung antara kepribadian, iklim organisasi terhadap *Organizational Citizenship Behavior* pada guru di Yayasan Tarakanita Wilayah Tangerang?

Secara khusus masalah penelitian tersebut dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Apakah terdapat pengaruh langsung kepribadian terhadap *Organizational Citizenship Behavior* pada guru Yayasan Tarakanita Wilayah Tangerang?
2. Apakah terdapat pengaruh langsung iklim kerja terhadap *Organizational Citizenship Behavior* pada guru Yayasan Tarakanita Wilayah Tangerang?
3. Apakah terdapat pengaruh langsung kepribadian terhadap iklim organisasi pada guru Yayasan Tarakanita Wilayah Tangerang?

E. Kegunaan Hasil Penelitian

Sesuai dengan tujuan penelitian serta permasalahan yang telah dirumuskan, maka hasil penelitian ini diharapkan memberikan manfaat untuk:

1. Aspek keilmuan, bahwa hasil penelitian ini sebagai referensi dan bahan pengayaan atas hasil-hasil penelitian terdahulu, berkaitan dengan kepribadian, iklim organisasi dan *Organizational Citizenship Behavior*. Selain itu melalui penelitian ini juga diharapkan ditemukan dasar-dasar konseptual yang mempunyai implikasi metodologis bagi studi tentang masalah kinerja serta variabel-variabel terkait lainnya.
2. Aspek praktis, dapat menjadi bahan pertimbangan dan masukan bagi pengambilan kebijakan dalam peningkatan OCB guru dalam pengelolaan

anggota organisasi khususnya bagi institusi pendidikan dalam membangun iklim organisasi yang baik.

3. Penelitian lanjutan, hasil penelitian ini hanya menstimulasi beberapa variabel yang diduga terkait dengan *Organizational Citizenship Behavior*, dimana masih terbuka luas bagi peneliti lain untuk pengembangan terhadap variabel lain yang dapat menambah wawasan keilmuan dalam bidang manajemen Pendidikan.

